Deutscher Bundestag **Drucksache 19/7058**

19. Wahlperiode 16.01.2019

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Antrag

der Abgeordneten Kerstin Andreae, Filiz Polat, Anja Hajduk, Claudia Müller, Katharina Dröge, Dieter Janecek, Ekin Deligöz, Sven-Christian Kindler, Markus Kurth, Sven Lehmann, Beate Müller-Gemmeke, Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn, Stefan Schmidt, Dr. Anna Christmann, Katja Dörner, Kai Gehring, Erhard Grundl, Britta Haßelmann, Tabea Rößner, Kordula Schulz-Asche, Beate Walter-Rosenheimer und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Fachkräfte für den Arbeitsmarkt von morgen

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest: :

Deutschland braucht gut ausgebildete und top qualifizierte Fachkräfte – heute und morgen. Deren Know-how ist die entscheidende Ressource für die Wertschöpfung vor Ort. Gleichzeitig stehen wir vor großen Herausforderungen, aber ebenso vor immensen Chancen. Der demografische Wandel wird die Knappheit von Fachkräften verstärken und neue Anforderungen an die Berufe der Zukunft stellen. Die Digitalisierung wird den Arbeitsmarkt der Zukunft stark verändern. Viele Arbeitsplätze, wie wir sie heute kennen, werden sich verändern oder verschwinden, viele werden neu entstehen.

Parallel stellt der notwendige ökologische Umbau von Wirtschaft und Gesellschaft, wie die Mobilitätswende oder der Ausstieg aus der Kohle, eine erhebliche Herausforderung für die Sicherung von guten Arbeitsplätzen und passgenauen Qualifizierungen dar. Dieser Strukturwandel muss jetzt im Dialog mit Unternehmen, Gewerkschaften, NGOs und Wissenschaft gestaltet werden. Hier kann eine gezielte Fachkräftestrategie mit Fokus auf Aus- und Weiterbildung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein Teil der Antwort sein. Eine zukunftsweisende, technologieoffene Industriepolitik darf aber auch die betroffenen Regionen nicht im Stich lassen und muss dafür sorgen, dass das Auseinanderdriften von Stadt und Land nicht noch zusätzlich verstärkt wird. Hierzu gehört auch eine gezielte Ansiedlungspolitik von Unternehmen in Regionen mit hohem Fachkräfteangebot. Das hilft Unternehmen, potenziellen Beschäftigten und den betroffenen Regionen gleichermaßen.

Fachkräfteengpässe sind schon heute spürbar. Der Handlungsdruck steigt. Die Erwerbstätigkeit hat in diesem Jahr neue Höchststände erreicht und die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten liegt bei über 32 Millionen Menschen, doch auch das reicht nicht um den Bedarf zu decken. Die Zahl der Erwerbspersonen ist in einigen Regionen heute schon knapp und wird allen Prognosen nach aus demografischen Gründen weiter stark abnehmen. Expert*innen

rechnen für Deutschland mit einer Fachkräftelücke von etwa drei Millionen, ohne Zuwanderung und bei unveränderter Erwerbsbeteiligung sogar von ca. 6,3 Millionen Menschen bis 2030 (IAB 2018). Die zunehmenden Engpässe in technischen, in Bau- sowie Gesundheits- und Pflegeberufen zeigen, dass jetzt gehandelt werden muss. Gemeldete offene Stellen bleiben immer länger vakant. Vor besonderen Herausforderungen stehen dabei heute schon kleine und mittlere Unternehmen und zwar sowohl bei der Gewinnung von Fach- und Führungskräften, bei der Besetzung von Ausbildungsstellen als auch bei der Unternehmensnachfolge.

Die schwarz-rote Bundesregierung hat das Thema Fachkräftegewinnung in den letzten Jahren nur halbherzig verfolgt. Zwar wurden zahlreiche Papiere geschrieben und Reden gehalten, in der Praxis hatte all das kaum Konsequenzen. Dabei braucht es dringend eine umfassende Gesamtstrategie zur Fachkräftegewinnung mit klar benannten Zielmarken und nachvollziehbaren Umsetzungsschritten.

Die Lösungen für die zuvor genannten Herausforderungen müssen drei wesentliche Kriterien erfüllen: Erstens muss schon heute an morgen gedacht werden. Insbesondere wenn es darum geht die Beschäftigten von heute in die Berufe und Anforderungen der Zukunft mitzunehmen und darauf vorzubereiten. Zweitens wird nur ein Mix aus Unternehmensverantwortung, Offenheit seitens der Beschäftigten und Unterstützung der Politik Antworten auf diese Herausforderungen bieten. Drittens müssen Fachkräftebedarf einerseits und weiterhin vorhandene verfestigte Arbeitslosigkeit andererseits zusammen gedacht werden, denn nur so kann eine ganzheitliche Lösung für beide Probleme gefunden werden.

Heute schon an die Herausforderungen der Zukunft zu denken, bedeutet vor allem auch die inländischen Potenziale stärker zu nutzen und zu fördern. Um Beschäftigte in dieser Transformation zu begleiten, müssen wir mehr Chancen schaffen insbesondere durch die Weiterentwicklung der Arbeitslosenversicherung zu einer Arbeitsversicherung. Dazu gehört auch eine verbesserte Arbeits- und Weiterbildungsvermittlung und –Beratung, sowie eine zielgenaue Förderung. Damit jede und jeder die Chance auf persönliche und berufliche Weiterentwicklung und fortwährende Qualifizierung tatsächlich auch erhält, muss ein Recht auf gute Beratung mit einem Rechtsanspruch auf Weiterbildung einhergehen. Denn klar ist: Sowohl Arbeitslose als auch Erwerbstätige brauchen gute, passgenaue und individuelle Unterstützungsangebote. Zukunftsgerichtete Weiterbildung muss Beschäftigten schon während sie berufstätig sind und damit möglichst betriebsnah die Möglichkeit bieten sich auf die beruflichen Anforderungen von Morgen vorzubereiten. Insbesondere für Frauen sollten hier Chancen wahrgenommen werden, diese zu unterstützen, sich nachhaltig in den Arbeitsmarkt zu integrieren, der sie noch immer benachteiligt. Wachsende und sich weiterentwickelnde Arbeitsmärkte könnten hier endlich genutzt werden, um die Potenziale und Bedürfnisse von Frauen tatsächlich zu berücksichtigen. Zukünftige Weiterbildungsprogramme müssen mit den Anforderungen des Arbeitsmarktes und den Bedürfnissen der Beschäftigten gleichermaßen besser vereinbar sein.

Diese Aufgabe kann nur in Zusammenarbeit von Unternehmen, Beschäftigten und Politik bewältigt werden. Zuallererst sind es die Unternehmen, die sich dieser Herausforderung aktiv stellen müssen. Das bedeutet die Verantwortung in die eigenen Beschäftigten zu investieren: Wer dem Fachkräftemangel vorbeugen will muss in die Zukunft und damit in Ausbildungsplätze investieren. Außerdem gilt es die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für Zukunftsberufe zu qualifizieren und dabei gezielt die Talente der Beschäftigten zu erkennen und zu fördern. Beschäftigte in diesen Transformationsprozess zu begleiten ist auch eine

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

wirtschaftlich sinnvolle Entscheidung, die noch dazu hilft Know-how im Unternehmen zu halten. Es ist daher auch eine Herausforderung, die sich an die Bereitschaft der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer richtet, Chancen für Qualifizierungen und berufliche Neuausrichtungen anzunehmen. Gleichzeitig bedeutet es auch eine Herausforderung für die Politik, z.B. mit Beratung und Förderung günstige Rahmenbedingungen zu schaffen.

Hier gilt es auch darauf zu achten, dass Regelungen und Förderungen besser anwendbar und vor allem praxistauglich sind. Dies zeigt sich deutlich bei der Einbindung von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt: Schwerbehinderte Arbeitslose sind überdurchschnittlich qualifiziert. Würde das Vorhandensein einer Behinderung nicht häufig als Hindernis zur Einstellung oder Weiterbeschäftigung von Menschen betrachtet, könnten deutlich mehr von ihnen ihre Talente und Erfahrungen einbringen. Durch mehr Flexibilität in Unternehmen können viele Entlassungen und vorzeitigen Berentungen vermieden werden und mehr Menschen mit Behinderung Arbeit finden, die zu ihnen passt. Zahlreiche Stellen leisten hierbei zwar schon Unterstützung, deren Regeln sind gerade für kleine und mittlere Unternehmen aber häufig schwer durchschaubar und erreichen daher nicht ihr Ziel.

Viele Unternehmen haben Engagement bewiesen und einer hohen Zahl an Geflüchteten die Chance auf Ausbildung und Integration in den Arbeitsmarkt geboten. Damit haben sie gleichzeitig dem eigenen Mangel an Fachkräften und Auszubildenden teilweise begegnen können. Wenn Unternehmen ihre Verantwortung ernst nehmen, gilt es dies auch zu unterstützen. Dieser wichtige Beitrag zur Integration droht durch fehlende notwendige politische Rahmenbedingungen konterkariert zu werden. Viele Unternehmen fordern deshalb zu Recht Bleiberechte und damit Rechtssicherheit für Geflüchtete mit festem Arbeit- oder Ausbildungsplatz. Es ist höchste Zeit geeignete Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Integration zu schaffen.

Auch ein modernes Einwanderungsgesetz kann dazu beitragen, den Bedarf an Fachkräften und Auszubildenden in Deutschland in Zukunft zu decken. Dabei geht es nicht nur um hochqualifizierte Fachkräfte, sondern um einen generellen Bedarf an Arbeitskräften für den Arbeitsmarkt. Es muss sichergestellt werden, dass besonders für kleine und mittelständische Unternehmen die Suche nach ausländischen Fachkräften vereinfacht wird. Hier ist eine Talentkarte sinnvoll, die potenziellen Einwandernden die Möglichkeit zur Arbeitsplatzsuche vor Ort bietet. In diesem Zusammenhang ist es ebenfalls wichtig potenzielle Einwandernde bei der Vorbereitung auf die Einreise nach Deutschland noch stärker zu unterstützen. Hier lohnt es sich auf die Kompetenzen der weltweit agierenden Goethe-Institute und Auslandshandelskammern zurückzugreifen und diese zu stärken. Das Angebot an Sprachkursen, Kontakten und anderen Informationen, kann Orientierung beim Start in die komplexe deutsche Berufswelt geben. So können potenziell einwandernde Fachkräfte schon in ihrem Herkunftsland auf ihren neuen Alltag und das Berufsleben in Deutschland vorbereitet werden. Diese Unterstützung muss sich dann auch nach Ankunft in Deutschland fortsetzen. Insgesamt besteht die Notwendigkeit, die administrativen und ausländerrechtlichen Regelungen für Einreise, Studium, Arbeitssuche, Arbeit und anschließender Aufenthaltsverfestigung unbürokratisch, flexibel, transparent und anwenderfreundlich zu gestalten und dabei die Bedürfnisse der Einwandernden in den Blick zu nehmen. Davon profitieren zukünftige Beschäftigte und die Unternehmen gleichermaßen. Darüber hinaus ist der Wirtschaftsstandort Deutschland generell darauf angewiesen, für Fachkräfte aus dem Ausland weiter an Attraktivität zu gewinnen. Dazu gehört vor allem auch eine aktive Gestaltung der

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Einwanderungsgesellschaft mit einer Kultur der Offenheit und Toleranz. Nur so schaffen wir die Möglichkeit, dass Menschen aus anderen Ländern auch hier vor Ort mit uns zusammen innovative Ideen umsetzen wollen. Die von der Bundesregierung am 19.12.2018 vorgelegten Gesetzesentwürfe für ein Fachkräfteeinwanderungs- und ein sogenanntes „Beschäftigungsduldungsgesetz“ erreichen nicht das Ziel, eine Einwanderung zu gestalten, die die Interessen und Talente der Menschen in den Mittelpunkt stellt und gleichzeitig den Bedarf an Arbeitskräften in Deutschland auch in Zukunft deckt. Neue Einwanderungsmöglichkeiten werden mit hohen, und gegenüber der geltenden Rechtslage nochmals verschärften Voraussetzungen überfrachtet, Ideen für die Gestaltung der Einwanderungsgesellschaft werden den Herausforderungen nicht gerecht.

Auch die Freizügigkeit in der EU ist für Deutschland von Vorteilen, denn von ihr profitieren nicht nur die Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, sondern auch deutsche Unternehmen und die Wirtschaft insgesamt, da ein Mangel an Arbeitskräften darüber schneller ausgeglichen werden kann. Wenn es um die Mobilität von Fachkräften und die Freizügigkeit von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen geht, gibt es auch innerhalb der Europäischen Union noch große Herausforderungen. Dazu zählen Probleme etwa bei der grenzüberschreitenden Rechtsdurchsetzung in der Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten. Hier könnte beispielsweise eine Europäische Arbeitsbehörde eine Lösung sein, die auch den Zugang von Einzelpersonen zu Informationen über ihre Rechte und Pflichten erleichtern könnte. Zwar bestehen eine Vielzahl von Maßnahmen, die die Mobilität von Fachkräften gewährleisten sollen, allerdings sind diese wenig bekannt oder einfach nicht funktional. Ein Beispiel dafür ist das Europäische Portal zur beruflichen Mobilität „EURES-Portal“, das insbesondere seitens der Mitgliedstaaten viele Einschränkungen erfährt. Auch der Bereich Bildung und Ausbildung muss noch stärker europäisch gedacht werden. Dafür muss der europäische Austausch, insbesondere im Rahmen des erfolgreichen Programms Erasmus+ neben den Studierenden zukünftig auch deutlich mehr Auszubildende und Berufstätige erreichen, damit auch sie die Chance auf wertvolle Arbeitserfahrung im europäischen Ausland erhalten. Gleichzeitig muss es auch Ziel sein nicht nur Hochschulabschlüsse, sondern auch Abschlüsse aus der beruflichen Aus- und Weiterbildung innerhalb Europas in jedem anderen EU Land anzuerkennen. Das ist Grundlage für tatsächliche Arbeitnehmerfreizügigkeit und öffnet neue Chancen für Beschäftigte und Unternehmen.

Fachkräftebedarf einerseits und verfestigte Langzeitarbeitslosigkeit müssen zusammen gedacht werden. Denn unabhängig von real existierenden Fachkräfteengpässen beläuft sich die Unterbeschäftigung in Deutschland, d.h. die Zahl der Menschen, die arbeitslos sind, sich in Arbeitsförderungsmaßnahmen befinden oder kurzzeitig erkrankt sind, immer noch auf über 3,1 Millionen. Für diese Menschen gilt es, realistische Chancen auf ein gutes Arbeitsleben zu schaffen. Hinzu kommen etwa 2,4 Millionen Erwerbstätige, vor allem Frauen, die gern mehr arbeiten würden. Auch der immer noch hohe Anteil an Beschäftigung im Niedriglohnsektor oder an Arbeit zu prekären Bedingungen sowie die Anzahl befristeter Arbeitsverhältnisse sind nicht akzeptabel. Notwendig sind deshalb neue soziale Leitplanken auf dem Arbeitsmarkt. Zu denken gibt zudem die sinkende Tarifbindung weshalb das Tarifvertragssystem gestärkt werden muss. Allgemeinverbindliche Tarifverträge können hier zu attraktiveren Arbeitsbedingungen und fairen Wettbewerbsbedingungen beitragen. Gute Arbeitsbedingungen und eine attraktive Entlohnung sind wichtige Anreize, um motivierte Fachkräfte zu gewinnen und zu halten.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,
eine umfassende Strategie zur nachhaltigen Fachkräftegewinnung vorzulegen.

Folgende Handlungsfelder sind dabei besonders zu berücksichtigen:

- Talente entdecken – Menschen für die Berufsbilder der Zukunft vorbereiten – Perspektiven aufzeigen und motivieren
    - Berufsorientierung an Schulen verbessern und dabei auch stärker über die vielfältige duale Ausbildung und die Chancen der höheren Berufsbildung zu Meisterinnen und Meistern, Fach oder Betriebswirten informieren;
    - Steigerung der Attraktivität der Berufsausbildungen, insbesondere hinsichtlich einer Mindestausbildungsvergütung, die allen Auszubildenden ein eigenständiges Leben ermöglichen soll, auch mit Blick auf Familienfreundlichkeit und Weiterentwicklungsperspektiven;
    - Förderung und Anerkennung von Teilqualifikationen, damit berufliche Kompetenzen auch ohne formalen Berufsabschluss nachvollzogen werden können und keine Leistung ohne Anerkennung bleibt;
    - Ausbildungsgarantie, die allen jungen Menschen einen guten Start ins Berufsleben ermöglicht. Das Maßnahmenchaos am Übergang Schule-Beruf muss zu einer Aufstiegsleiter zum Ausbildungserfolg umgebaut werden.

- **T**alente fördern – Weiterbildung stärken und Erwerbstätige in die Jobs der Zukunft mitnehmen – im Job Weiterbildung intensivieren, neue Chancen schaffen auch für Geringqualifizierte und Arbeitslose unter anderem durch die Weiterentwicklung der Arbeitslosenversicherung zu einer Arbeitsversicherung, dazu gehört unter anderem
    - dass alle Erwerbstätigen und Betriebe präventiv und intensiv mit Qualifikation und Beratung unterstützt werden müssen;
    - ein Recht auf Weiterbildung und im Zuge dessen ein besonderer Fokus auf die verbesserte Qualität der Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen. Unter anderem dadurch, dass öffentlich geförderte Weiterbildung an die Bedürfnisse der einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie der Betriebe angepasst werden muss, damit beispielsweise auch ältere Beschäftigte im Transformationsprozess besser begleitet werden und aus Fachkräften Experten werden;
    - dass die Förderung neben klassischer Weiterbildung auch die Möglichkeit zur beruflichen Umschulung und Ausbildung umfassen kann, verbunden mit einer besseren sozialen Absicherung, damit bei Arbeitslosen und Geringverdienern die notwendigen Qualifizierungen nicht am Geldbeutel scheitern.
    - Die Verbesserung des Fallmanagements in Jobcentern. Arbeitssuchende erhalten passgenaue Hilfen und garantierte Angebote zur Qualifizierung und Weiterbildung, die individuell auf sie

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

zugeschnitten sind, sowie ein Wunsch- und Wahlrecht hinsichtlich der Maßnahmen und der Gestaltung des Integrationsprozesses.

- Im Strukturwandel für wirtschaftlich, ökologisch und beschäftigungspolitisch nachhaltige und damit zukunftsfeste Arbeitsplätze sorgen. Die Schwerpunkte liegen dabei auf:
  - einem breiten, ganzheitlichen und offenen Dialogprozess in den vom Strukturwandel betroffenen Branchen, der sich klar an den vereinbarten Klimazielen von Paris orientiert, alle relevanten Akteure einbindet und Konzepte und Strategien erarbeitet, die verbindliche Beiträge der Akteure umfassen;
  - einer zukunftsweisenden, technologieoffenen Industriepolitik, die die gesamten Wertschöpfungsketten in den Blick nimmt, die europäische Ebene miteinbezieht, begleitende Investitionen in Infrastruktur vorsieht, mit der Struktur- und Regionalpolitik verzahnt ist und insbesondere ländliche Räume entwickelt.
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern. Das umfasst insbesondere
  - den bedarfsgerechten und qualitativ hochwertigen Ausbau der Kinderbetreuungsmöglichkeiten mit Fokus auf ein kindgerechtes Betreuungsverhältnis, um Eltern mehr zeitliche Flexibilität zu ermöglichen;
  - mehr Souveränität für Beschäftigte bei der Arbeitszeitgestaltung, damit Arbeit gut ins Leben passt. Dazu gehört auch ein Recht auf Homeoffice, sofern dem keine betrieblichen Gründe entgegen stehen;
  - die Ermöglichung einer höheren Erwerbsbeteiligung von Frauen, unter anderem indem es in Unternehmen ab 15 Beschäftigten leichter wird, eine Teilzeitbeschäftigung bedarfsgerecht aufzustocken.
- Schritte zum inklusiven Arbeitsmarkt unternehmen. Damit Alle ihr individuelles Potenzial einbringen können, ist es erforderlich,
  - das Recht der Rehabilitation, das nach wie vor davon ausgeht, dass Menschen ihr Leben lang den selben Beruf ausüben, an die Erfordernisse der heutigen Arbeitswelt anzupassen;
  - Unternehmen dabei zu unterstützen, ihre Strukturen und Prozesse so zu gestalten, dass ihre Beschäftigten auch dann noch arbeiten können, wenn sie älter werden oder gesundheitliche Beeinträchtigungen haben;
  - die Unterstützung von Unternehmen, die behinderte Menschen weiter beschäftigen oder neu einstellen wollen, übersichtlicher, verlässlicher und unbürokratischer zu gestalten und gleichzeitig stärkere Anreize zu setzen für Unternehmen, die bisher deutlich weniger schwerbehinderte Menschen beschäftigen als gesetzlich verlangt.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

- Talenten Einwanderung vereinfachen - Modernes Einwanderungsrecht, das den Zuzug von Fachkräften durch unbürokratische und anwendungsfreundliche Einwanderungsregeln vereinfacht und beschleunigt (vgl. dazu grüner Gesetzesentwurf zum Einwanderungsgesetz 19/…). Dabei und darüber hinaus sind insbesondere folgende Punkte zu berücksichtigen:
    - Einführung einer Talentkarte, die die Möglichkeit zur Arbeitsplatzsuche vor Ort bietet, was die Fachkräftesuche gerade von kleinen und mittleren Unternehmen vereinfacht;
    - Abschaffung der Vorrangprüfung unter Beibehaltung der Prüfung von Beschäftigungsbedingungen zur Verhinderung von Lohndumping, damit Einwanderung nicht zu sozialen Verwerfungen führt, bei gleichzeitiger Abschaffung unnötiger Bürokratie;
    - Vereinfachung und Beschleunigung der Anerkennung ausländischer Bildungs- und Berufsabschlüsse, damit die gesetzlich vorgesehene Frist von drei Monaten eingehalten sowie das gesamte Verfahren kostengünstiger gestaltet wird;
    - Aufstockung des Personals an deutschen Auslandsvertretungen, damit Visaverfahren für zirkuläre Bildungsmigration, Studierenden- und Forschungsaufenthalte überall zügig und innerhalb angemessener Zeiträume entgegengenommen und bearbeitet werden können.
    - Einführung eines Spurwechsels (siehe dazu grüner Antrag 19/…), der Geflüchteten in Ausbildung, Studium und Arbeit mehr Rechtssicherheit und damit eine berufliche Perspektive in Deutschland ermöglicht;
    - Uneingeschränkter Zugang zu allen arbeitsmarktpolitischen Instrumenten für alle, auch zu BAföG und Berufsausbildungsbeihilfe (BAB), sowie gute Angebote zur Förderung von Deutschkenntnissen um langfristig eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt möglich zu machen;
    - Stärkung der Rechte der Arbeitsmigranten und Arbeitsmigrantinnen, sowie die nationale Umsetzung des „Globalen Pakt für sichere, geordnete und reguläre Migration“ vom 10.12.2018.

- Chancen und Potenziale der EU nutzen – Bildung und Ausbildung stärker europäisch leben. Dazu soll sich die Bundesregierung auf europäischer Ebene insbesondere für folgende Punkte einsetzen:
    - Die Jugendgarantie, also die Zusicherung eines qualitativ hochwertigen Angebotes an junge Menschen unter 25 Jahren für einen Arbeitsplatz, eine Fortbildung, einen Ausbildungsplatz oder ein Praktikum, zu einem dauerhaften und besser finanzierten Instrument weiterentwickeln und entschieden umzusetzen, um damit der Jugendarbeitslosigkeit in Europa zu begegnen;
    - Bildungserfahrungen im Ausland durch EU-Bildungsfonds und Stipendien und Verbesserungen beim Auslands-BAföG allen Interessierten ermöglichen und besonders im Bereich der Berufsausbildungen verstärkt fördern, damit wertvolle Lebens-

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

und Arbeitserfahrung im Ausland auch für Studierende aus einkommensschwächeren Elternhäusern sowie für deutlich mehr Auszubildende und Berufstätige ermöglicht wird;

- Die wechselseitige Anerkennung von Abschlüssen und nonformalen Qualifikationen aus der beruflichen Aus- und Weiterbildung innerhalb Europas voranzubringen, damit die Arbeitnehmerfreizügigkeit zur Realität wird.

Berlin, den 15. Januar 2019

Katrin Göring-Eckardt, Dr. Anton Hofreiter und Fraktion

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.